



Construção do projeto profissional

Uma carreira profissional de sucesso é construída a partir de um projeto estruturado sobre três diretrizes básicas:

- Atendimento das necessidades do mercado (o que as empresas precisam);
- Utilização das competências e habilidades (o que se sabe fazer);
- Satisfação das preferências pessoais de comportamento profissional (o que gosta de fazer).

O processo de estruturação de um projeto profissional é basicamente uma avaliação das características e competências pessoais, e da definição de um projeto de vida de longo prazo que aproveite e amplie estas características e montagem de um plano de ação.

O projeto, desde a sua fase de concepção até a fase de realização deve ser portador de uma dinâmica porque só ela será capaz de assegurar o nível de mobilização necessária das pessoas. É por isso que é importante se estabelecer uma sequência de ações a serem realizadas e o controle de sua realização, assim como também é importante identificar meios e recursos que facilitem a implantação deste projeto e que lhe dêem consistência e personalidade (pesquisas, informações, prospecção, descrição de funções, sugestões, etc.). Esta dinâmica deve ser transmitida ao profissional, e para isso ele deve participar das aulas e exercícios.

Um processo de estruturação de um projeto de vida e de carreira não é uma corrida de 100 metros rasos. Está mais para uma maratona que se desenvolve ao longo de um tempo e que, na qual, se exige u

ritmo de ação adequado e permanente. É importante, portanto, ter o tempo sob controle durante todo o processo.

Nesta importante fase do projeto de gestão de carreira o profissional já deve ter informações suficientes a respeito de si mesmo, suas aptidões e objetivos, e se vê pronto para definir sua imagem, seu diferencial e identidade para formatar seu projeto profissional.

Mas para se ter assertividade no projeto é fundamental incluir mais uma variável extremamente relevante: sua moeda. O conceito de moeda está associado ao retorno realmente esperado pelo profissional como resultado de seus esforços no trabalho. O que ele espera receber em troca de seu trabalho; reconhecimento, segurança, status, poder, liberdade, autonomia, estabilidade, etc?

Estes são alguns dos elementos intangíveis perseguidos por muitos profissionais que, por vezes, acreditam estar trabalhando por recompensas financeiras, mas após uma avaliação profunda, percebam que sua moeda não é realmente monetária. O dinheiro é apenas o meio para se atingir o seu verdadeiro objetivo.

O que significa ter sucesso para você? Esta definição permite estabelecer o que efetivamente se busca ao longo da vida e da carreira profissional. O sucesso vai além do objetivo. A noção de sucesso também é relativa, já que alguns buscam serem reconhecidos como inteligentes, ou como espertos, ou muito ricos, ou pela sua importância profissional, enquanto outros preferem ser vistos como íntegros e indispensáveis.

Outro aspecto importante é o diferencial. O que distingue cada pessoa na avaliação dos demais? Como são vistos e lembrados pelos demais companheiros de trabalho? Como rápidos, meticulosos, agressivos, inovadores, prestativos etc.?

Afinal, unindo todas estas informações, cada profissional deve conseguir configurar sua identidade profissional através do seu crachá desejado. O conceito do crachá nada mais é do a verdadeira definição de sua identidade profissional.

Esta atividade será realizada através da ferramenta- exercício Dinâmica do crachâ.

Ferramenta-exercício : Dinâmica do crachá

CRACHÁ – IDENTIDADE PROFISSIONAL

Construa seu crachá com sua identidade profissional desejada.

- Definir nome e cargo
- Definir Sucesso e Moeda
- Definir competências/ o que sabe fazer
- Definir Preferências /o que gosta de fazer
- Definir aonde quer chegar: curto, médio e longo prazo
- Definir Imagem Profissional / O diferencial



Atividade extra

Procure explicar em poucas palavras as razões de sua definição do que é sucesso para você e porque escolheu o seu diferencial 

Referência Bibliográfica

GUIMARÃES, G. Liderança Positiva. São Paulo: Évora, 2012.
DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. 8ed. São Paulo: Pioneira, 2001.
CLAVIER, Dominique; DI DOMIZIO, Annie; PELLETIER, Denis. Accompagner sur le chemin du travail: de l'insertion professionnelle à la gestion de carrière. Septembre éditeur, 2007.
CLAVIER, Dominique. Quelle pratique pour le Bilan de compétences?. Carriérologie, Revue francophone internationale, v. 8, n. 3, 2002.
LIMOGES, Jacques et al. Stratégies de maintien au travail. Sainte-Foy: Septembre, 2001.

Ir para exercício